

HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN *LEARNING AGILITY* PADA KARYAWAN GENERASI Z DI *PERUSAHAAN STARTUP*

THE RELATIONSHIP BETWEEN SELF-EFFICACY AND LEARNING AGILITY IN GENERATION Z EMPLOYEES IN STARTUP COMPANIES

Yovita Rospida Marshanda Simarmata¹, Alimatus Sahrah²

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

200810496@student.mercubuana-yogya.ac.id
081283815329

Abstrak

Perusahaan Startup merupakan salah satu bentuk kemajuan teknologi dan perubahan dalam kegiatan ekonomi khususnya pada generasi Z karena adanya persamaan karakter dalam hal kelekatan dengan teknologi. Hal ini membuat karyawan generasi Z sering kali menghadapi tantangan dalam pekerjaannya karena harus beradaptasi dengan teknologi baru, budaya kerja yang inklusif, dan tuntutan untuk berinovasi dengan cepat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mencari tahu hubungan antara efikasi diri dengan learning agility pada karyawan generasi Z di Perusahaan Startup. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara efikasi diri dengan learning agility pada karyawan generasi Z di Perusahaan Startup. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 160 karyawan generasi Z di Perusahaan Startup. Pengumpulan data dilakukan dengan metode skala Likert menggunakan Skala *Learning Agility Measurement* yang terdiri dari lima alternatif jawaban dan Skala *General Self Efficacy* (GSE) yang terdiri dari empat alternatif jawaban. Metode analisis data yang digunakan adalah dengan uji *Corelation Product Moment*, yang dirancang oleh Karl Pearson. Berdasarkan hasil analisis data, pada uji hipotesis hubungan antara efikasi diri dengan learning agility diperoleh nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,516 ($p < 0,001$) yang berarti hubungan positif antara efikasi diri dengan learning agility pada karyawan generasi Z di Perusahaan Startup. Selain itu, diperoleh nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,266. Dengan demikian dapat diartikan bahwa efikasi diri memberikan sumbangan efektif sebesar 26,6% terhadap learning agility sehingga ada 73,4% dari learning agility dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: Efikasi Diri, Generasi Z, *Learning Agility*, Start Up

Abstract

Startup companies are a form of technological progress and changes in economic activities, especially in generation Z because of the similarities in character in terms of attachment to technology. This means that generation Z employees often face challenges in their work because they have to adapt to new technology, an inclusive work culture, and demands to innovate quickly. The aim of this research is to find out the relationship between self-efficacy and learning agility in generation Z employees in Startup Companies. The hypothesis proposed in this research is that there is a positive relationship between self-efficacy and learning agility in generation Z employees in Startup Companies. The subjects in this research were 160 generation Z employees in Startup Companies. Data collection was carried out using the Likert scale method using the Learning Agility Measurement Scale which consists of five alternative answers and the General Self Efficacy (GSE) Scale which consists of four alternative answers. The data analysis method used is the Product Moment Correlation test, which was designed by Karl Pearson. Based on the results of data analysis, in testing the hypothesis of the relationship between self-efficacy and learning agility, a correlation coefficient (r_{xy}) value of 0.516 ($p < 0.001$) was obtained, which means a positive relationship between self-efficacy and learning agility in generation Z employees in Startup Companies. Apart from that, a Determination Coefficient (R^2) value of 0.266 was obtained. Thus, it can be interpreted that self-efficacy makes an effective contribution of 26.6% to learning agility so that 73.4% of learning agility is influenced by other factors.

Keywords: *Self-Efficacy*, *Generation Z*, *Learning Agility*, *Start Up*

PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi digital yang berkelanjutan membuat kegiatan ekonomi dan sosial kontemporer mengalami perubahan (Asikin & Fadilah, 2024). Di era digital yang terus berkembang, Startup menjadi salah satu wujud dari inovasi dan pertumbuhan ekonomi (Safira, 2024). Dalam menjalankan perusahaan Startup, Munawar, Ependi, dan Wildan (2023) mengungkapkan bahwa karyawan menjadi sumber daya penggerak dalam proses pelayanan, oleh karena itu diharapkan karyawan dituntut untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin.

Menurut Ries (2011), Startup adalah perusahaan yang baru berdiri dan berfokus pada pengembangan produk atau layanan inovatif, sering kali berbasis teknologi. Startup biasanya berada dalam tahap awal pengembangan bisnis dengan model bisnis yang belum sepenuhnya terdefinisi. Perusahaan Startup memiliki beberapa karakter, antara lain usia perusahaan kurang dari 5-7 tahun, berfokus pada pengembangan produk atau layanan baru, dirancang untuk bertumbuh dengan cepat, sering kali belum mapan atau sedang diuji dan pendanaan bergantung pada pendanaan eksternal seperti angel investor atau venture capital (Marmer, Lasse, Dogrultan & Ron Berman, 2011). Perusahaan Startup menjadi pilihan yang diminati, khususnya ada generasi Z sebanyak 45% dibandingkan pekerjaan lainnya seperti industri kreatif, lembaga pemerintahan, F&B, dan driver online (Akbar, 2024).

Menurut Zemka, Raines, dan Filipczak (1999), generasi Z adalah individu yang lahir antara tahun 1995 hingga 2010. Generasi Z memiliki beberapa karakter, yaitu memiliki pemahaman teknologi serta tujuan yang tinggi, mayoritas sudah masuk dunia kerja atau masih berada di jenjang perguruan tinggi, lebih berani mengambil risiko, kurang mandiri dan lebih membutuhkan dukungan, memiliki keinginan terhubung secara sosial dengan menghabiskan sebagian besar hidup mereka untuk berkomunikasi secara digital, kurang dalam keterampilan sosial seperti mendengarkan dan berpartisipasi dengan dalam percakapan dan menangani konflik dan pemecahan masalah, dan lebih suka bekerja sendiri (Kyrousi, Tzoumaka & Leivadi, 2022). Dalam hal ini generasi Z memiliki karakteristik yang mirip dengan karakter perusahaan startup yang identik dengan kelekatan terhadap teknologi (Phalevi & Handoko, 2023). Meskipun demikian, generasi Z sering kali menghadapi tantangan dalam pekerjaannya karena harus beradaptasi dengan teknologi baru, budaya kerja yang inklusif, dan tuntutan untuk berinovasi dengan cepat. Menguatkan pernyataan sebelumnya, Safira (2024) menjelaskan bahwa perusahaan Startup juga memiliki tantangan internal seperti struktur organisasi yang fleksibel dan dinamis, perubahan yang cepat, serta tekanan untuk segera mencapai pertumbuhan dapat menciptakan lingkungan kerja yang penuh tantangan. Oleh karena itu, diperlukan kemampuan untuk beradaptasi terhadap hal baru yang disebut dengan *Learning Agility* (Muslimah, 2022).

Menurut Mitchinson dan Morris (2014), *Learning Agility* adalah suatu kemampuan individu untuk berkembang, bertumbuh, dan memanfaatkan strategi baru sebagai bekal untuk menghadapi masalah yang semakin kompleks dalam organisasi. Hallenback (2016) juga menjelaskan bahwa *Learning Agility* merupakan kemampuan seseorang tentang cara belajar dari pengalaman dan membuat komitmen melalui pelajaran baru untuk penerapan selanjutnya.

Lombardo dan Eichinger (2000) menyatakan bahwa *Learning Agility* terbagi dalam empat dimensi; pertama, *People Agility* dilihat dari sejauh mana seseorang mengenali dirinya dengan baik, belajar dari pengalaman, memperlakukan orang lain dengan baik, serta tenang dan resilien dalam mengalami tekanan perubahan; kedua, *Change Agility* dilihat dari sejauh mana seseorang memiliki rasa ingin tahu, mempunyai semangat untuk memunculkan ide-ide, menyukai eksperimen, serta terlibat dalam kegiatan untuk mengembangkan keterampilan; ketiga, *Result Agility* dilihat dari sejauh mana seseorang mendapatkan hasil saat berada dibawah tekanan, mendorong orang lain untuk memberikan kinerja terbaik, serta menunjukkan jenis kehadiran yang menumbuhkan kepercayaan pada orang lain; dan keempat, *Mental Agility* dilihat dari cara seseorang dapat berpikir untuk pemecahan masalah dari sudut pandang baru, serta nyaman dengan kompleksitas, ambiguitas, dan menjelaskan pikiran kepada orang lain.

Brecheisen, Khoury, Nink, Semykoz, M. (2018) menyatakan bahwa lebih dari 50% karyawan memiliki *Learning agility* yang rendah. Hal ini juga diperkuat melalui analisa yang dilakukan oleh Muslimah (2022), karyawan memiliki *learning agility* yang rendah melalui beberapa hal, seperti karyawan tidak bisa mengikuti percepatan perusahaan, dan perbedaan tingkat motivasi karyawan dalam hal kemauan untuk belajar dan mengembangkan diri. Hal ini bisa menimbulkan kerugian bagi perusahaan karena tidak tercapainya visi misi perusahaan, maupun karyawan karena karyawan tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri yang bisa berakibat pada jenjang karirnya.

Dalam memperoleh gambaran yang lebih akurat terkait *Learning Agility*, peneliti melakukan wawancara pada tanggal; 10-12 Oktober 2024 secara *online* kepada 10 karyawan generasi Z yang bekerja di perusahaan Startup. Pada aspek *people agility*, karyawan terkadang sulit untuk merasa tenang saat dalam tekanan maupun perubahan. Pada aspek *change agility*, karyawan hanya memberikan ide ketika diperlukan dan kurang minat dalam mencoba hal baru karena sudah berada di zona nyaman. Pada aspek *result agility*, karyawan lebih berfokus untuk menyelesaikan tugas sesuai yang diberikan. Dan pada aspek *mental agility*, karyawan terkadang kesulitan untuk menemukan solusi atas permasalahan dalam pekerjaannya.

Karyawan membutuhkan *learning agility* untuk mendapatkan keuntungan dari pengalaman kerja yang beragam. Karena melalui pemahaman yang lebih baik tentang perilaku *learning agility*, individu dapat mengeluarkan potensi pada kepemimpinannya sendiri (Wardhani, Sulastiana, & Ashriyana,

2022). Muslimah (2022) juga menyatakan bahwa karyawan dengan *learning agility* yang tinggi akan menunjukkan keinginan belajar pada berbagai situasi sehingga karyawan mampu beradaptasi dengan perubahan situasi.

Menurut De Meuse, Dai dan Hallenbeck (2010), *learning agility* dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor perbedaan individu dan faktor lingkungan. Faktor perbedaan individu meliputi pengalaman masa lalu, *self-awareness*, dan kemampuan individu dalam menangani hal yang sifatnya rumit atau disebut dengan efikasi diri. Faktor lingkungan meliputi budaya organisasi dan pemenuhan diri, karakteristik pengalaman terdahulu dan budaya belajar.

Bandura (1997) menyatakan bahwa efikasi diri adalah keyakinan atau kepercayaan diri individu terhadap kemampuannya dalam memobilisasi, motivasi, serta melakukan suatu perilaku tertentu dalam menyelesaikan suatu tugas dengan sukses meskipun dalam keadaan sulit. Kreitner dan Kiniki (2003) juga mengatakan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam menuntaskan tugas tertentu.

Menurut Bandura (dalam Permana dkk, 2016) terdapat 3 aspek efikasi diri, yaitu: tingkat (*level*) yang mengarah pada derajat kualitas pekerjaan individu apakah merasa mampu untuk melakukannya, keluasan (*generality*) yang menyangkut domain tugas perilaku dimana individu merasa yakin akan kemampuannya, dan kekuatan (*strength*) yang menyangkut tingkat kekuatan dari kepercayaan individu mengenai kemampuannya dalam mewujudkan tugas tertentu.

Karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan mempermudah karyawan dalam melakukan pekerjaannya terutama pekerjaan yang cukup sulit. Penelitian yang dilakukan oleh Khildani, Suhermin dan Lestariningsih, (2021) menyatakan bahwa efikasi diri memiliki hubungan yang signifikan dengan *learning agility* karena efikasi diri yang tinggi memberikan percaya diri dalam menghadapi tantangan baru dan beradaptasi dengan perubahan, sehingga meningkatkan *learning agility* pada karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syarqi dan Widiana (2024) yang menunjukkan bahwa efikasi diri berperan positif dan signifikan terhadap *learning agility* melalui peningkatan keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan dan bertahan di berbagai situasi, serta dapat melewati hambatan yang ada.

Pada penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa belum ada penelitian yang lakukan pada karyawan generasi Z pada perusahaan start up. Maka rumusan masalah yang diangkat untuk penelitian ini adalah: “Apakah ada hubungan antara efikasi diri dengan *Learning Agility* pada karyawan generasi Z Perusahaan Startup?”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling* dan diperoleh subjek sebanyak 160 orang. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan Skala Likert. Pada penelitian ini terdapat dua skala yang digunakan, pertama untuk mengukur *learning agility* menggunakan *Learning Agility Measurement* yang telah diadaptasi oleh Wardhani, Sulastiana, dan Ashriyana (2022) dengan nilai reliabilitas sebesar 0,778. Selanjutnya untuk mengukur efikasi diri menggunakan skala *General Self Efficacy* (GSE) oleh Schwarzer dan Jerusalem (1995) yang diadaptasi oleh Novrianto, Marettih, dan Wahyudi. (2019) dalam Bahasa Indonesia dengan nilai reliabilitas sebesar 0,658 Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *correlation product moment* dari Pearson yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan *learning agility* pada karyawan generasi Z di Perusahaan Start Up. Keseluruhan analisis data dilakukan dengan bantuan *software Jamovi 2.6.22* untuk sistem operasi *Windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif pada penelitian ini menunjukkan hasil data empiris *Learning Agility* diperoleh nilai minimum 24, nilai maksimum 60, rata-rata 50,5, dan standar deviasi sebesar 4,03. Sedangkan data empiris efikasi diri diperoleh nilai minimum 27, nilai maksimum 40, rata-rata 34,4, dan standar deviasi sebesar 2,26.

Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa sebanyak 157 subjek (98,1%) berada pada kategori tinggi, 2 subjek (1,3%) berada pada kategori sedang, dan 1 subjek (0,6%) berada pada kategori rendah. Jadi, dapat disimpulkan bahwa Sebagian besar subjek pada penelitian ini memiliki tingkat *Learning Agility* yang tinggi Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa sebanyak 146 subjek (91,3%) berada pada kategori tinggi, 14 subjek (8,8%) berada pada kategori sedang, dan 0 subjek (0%) berada pada kategori rendah. Jadi, dapat disimpulkan bahwa Sebagian besar subjek pada penelitian ini memiliki tingkat Efikasi Diri yang tinggi. Hasil kategorisasi skala efikasi diri dan *learning agility* dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Kategorisasi Skor efikasi diri dan *Learning Agility*

Variabel	Pedoman	Skor	N	%
<i>Learning Agility</i>	Tinggi	$X \geq 40,8$	157	98,1%
	Sedang	$32,8 \leq X < 40,8$	2	1,3%
	Rendah	$X < 32,8$	1	0,6%
Efikasi Diri	Tinggi	$X \geq 30$	146	91,3%
	Sedang	$20 \leq X < 30$	14	8,8%
	Rendah	$X < 20$	0	0%

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan kaidah nilai signifikansi $p > 0,050$. Apabila nilai signifikansi dari uji Kolmogorof-Smirnov $p > 0,050$ maka sebaran data terdistribusi normal, sebaliknya apabila nilai signifikansi dari uji Kolmogorof-Smirnov $p < 0,050$ maka sebaran data tidak terdistribusi normal. Berdasarkan hasil analisis uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai

signifikansi $p < 0,001$. Artinya skor pada variabel Learning Agility dan Efikasi Diri tidak terdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 2. Selain itu, pada uji linearitas diperoleh nilai $F = 57,2$ dengan nilai signifikansi $p = < 0,001$. Artinya, hubungan antara *learning agility* dengan efikasi diri merupakan hubungan yang linear. Dengan demikian, variabel *learning agility* dengan efikasi diri dapat dilanjutkan ke Langkah berikutnya, yaitu uji hipotesis.

Tabel 2. Uji Normalitas

	Statistic	p
Shapiro-Wilk	0.856	<.001
Kolmogorov-Smirnov	0.155	<.001
Anderson-Darling	4.71	<.001

Berdasarkan hasil analisis dengan teknik correlation product moment, diperoleh nilai signifikansi $p < 0,001$ dengan nilai $r = 0,516$, yang berarti ada hubungan antara *Learning Agility* dan Efikasi Diri sehingga hipotesis diterima. Selain itu, terdapat juga nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,266$ artinya variabel Efikasi diri menjelaskan sebesar 26,6% dari keseluruhan varian pada variabel *Learning Agility* dan sisanya sebesar 73,4% disumbangkan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Efikasi diri dengan *Learning Agility* pada karyawan generasi Z di Perusahaan Startup. Penelitian ini melibatkan 160 responden. Hasil analisis dengan teknik *correlation product moment* menunjukkan koefisien korelasi dengan nilai $r = 0,516$ ($p < 0,001$) yang menunjukkan adanya hubungan positif antara efikasi diri dengan *learning agility* pada karyawan generasi z di Perusahaan Startup. Hubungan positif tersebut menjelaskan bahwa Semakin tinggi tingkat efikasi diri maka semakin tinggi pula tingkat *learning agility* pada karyawan generasi Z di Perusahaan Startup. Sebaliknya, Semakin rendah tingkat efikasi diri maka semakin rendah pula tingkat *learning agility* pada karyawan generasi Z di Perusahaan Startup. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khildani, Suhermin dan Lestariningsih, (2021) yang menunjukkan bahwa terdapat efikasi diri memiliki pengaruh positif terhadap *learning agility* pada karyawan, karena efikasi diri memberi daya tahan dan kemampuan belajar walaupun berada dalam lingkungan dengan hambatan tinggi.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Kusumah, Karyono dan Gunawan (2023) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara efikasi diri dengan *learning agility* pada karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syarqi dan Widiana (2024) yang menunjukkan bahwa efikasi diri berperan positif dan signifikan terhadap *learning agility*. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa hipotesis

diterima. Pada penelitian ini, diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,266 yang berarti efikasi diri memberikan sumbangan efektif sebesar 26,6% dan 73,4% lagi dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Pada Generasi Z, efikasi diri diperlukan untuk meningkatkan *learning agility* karena mereka memiliki pemahaman teknologi serta tujuan yang tinggi, dan mayoritas sudah masuk dunia kerja atau masih berada di jenjang perguruan tinggi (Kyrousi, Tzoumaka & Leivadi, 2022). Apabila individu memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi maka individu lebih siap menghadapi perubahan salah satunya dalam lingkungan pekerjaan (Alami & Budiani, 2024). Selain itu, efikasi diri membantu mereka untuk lebih berani mengambil ketidakpastian, risiko, dan menghadapi kegagalan (Rahmayani, Anita & Prasaja, 2023). Sebagai karyawan Perusahaan Startup, diperlukan adanya efikasi diri untuk meningkatkan *learning agility* karena karyawan dengan efikasi diri tinggi lebih cenderung mengambil inisiatif, belajar dari kesalahan, dan lebih cepat berkembang dalam perusahaan (Shaliha & Budiani, 2024). Sehingga karyawan lebih siap mengambil banyak peran dan mampu bekerja secara bersamaan pada tugas dan tim yang berbeda (Jayanti, Gustari, & Wicaksana, 2024).

Individu dengan *Learning Agility* yang tinggi adalah individu yang mampu mengembangkan strategi baru dengan cara belajar dari pengalaman dan membuat komitmen baru. Keterkaitan antara efikasi diri dengan *learning agility* terlihat ketika keyakinan pada kemampuannya memberikan dorongan positif dalam bentuk perilaku adaptif dan kolaboratif dalam hubungan sosial, membantu individu menghadapi situasi sulit dan tetap mencapai hasil, mendukung fleksibilitas dan adaptabilitas individu dalam menghadapi perubahan (Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007). DeRue, Ashford, dan Myers (2012) menyatakan bahwa efikasi diri mampu meningkatkan *Learning Agility* melalui dukungan kemampuan untuk berpikir secara fleksibel dan belajar dari pengalaman.

Pola pikir (*mindset*) dan keyakinan individu terhadap kemampuan mereka dapat mempengaruhi cara mereka berinteraksi dan beradaptasi dalam berbagai situasi, hal ini juga mempengaruhi kemampuan individu dalam pencapaian hasil (Dweck, 2006). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Luthans dan Youssef (2007) bahwa efikasi diri berkontribusi pada kemampuan individu untuk beradaptasi dengan perubahan, berinteraksi pada orang lain. Selain itu, kekuatan dalam efikasi diri mempengaruhi motivasi individu dalam mencapai hasil dan kemampuan individu untuk beradaptasi dan menghadapi tantangan, termasuk perubahan. (Bandura, 1997). Sehingga individu dapat meningkatkan pola pikir yang fleksibel dan mampu menghadapi tantangan di lingkungan yang fleksibel. (Luthans & Youssef, 2007).

Berdasarkan pembahasan tersebut, secara garis besar dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif antara efikasi diri dengan *learning agility* pada karyawan Generasi Z di Perusahaan Startup

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara Efikasi Diri dengan Learning Agility pada karyawan generasi Z di Perusahaan Startup. Hubungan positif tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi Tingkat Learning Agility, maka semakin tinggi Tingkat Efikasi Diri pada karyawan generasi Z di Perusahaan Startup. Sebaliknya, semakin rendah tingkat Learning Agility, maka semakin rendah tingkat Efikasi Diri pada karyawan generasi Z di Perusahaan Startup.

Bagi karyawan generasi Z diharapkan untuk mempertahankan kualitas *learning agility* yang baik seperti mencoba strategi maupun kemampuan baru, mengikuti program pengembangan keterampilan, mencoba untuk saling bekerja sama dengan tim dalam melakukan tugas, serta saling memberikan *feedback* yang berfokus pada kinerja dan solusi sehingga bisa meningkatkan kinerja dan mampu menyelesaikan masalah dalam lingkungan kerja dengan lebih baik. Selain itu, karyawan diharapkan untuk meningkatkan efikasi diri dalam lingkungan kerja seperti menciptakan lingkungan kerja yang suportif, melakukan pelatihan untuk meningkatkan keyakinan diri dalam pekerjaan, serta berani keluar dari zona nyaman untuk mengambil tantangan baru. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian tentang *learning agility* Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri memberikan sumbangan efektif sebesar 26,6% pada learning agility dan sisanya sebesar 73,4% disebabkan oleh faktor lainnya. Berdasarkan hal tersebut, maka perlu dilakukan penelitian lanjutan mengenai learning agility dengan memperhatikan faktor lain. Selain itu, saat penelitian diharapkan memperhatikan perbandingan jenis kelamin responden supaya hasil penelitian bisa lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. I. (2024). Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Pemilihan Karir Di Startup Pada Generasi Z (Studi Kasus Pada PT. XYZ) (Doctoral dissertation, Universitas Satya Negara Indonesia).
- Alami, A. C., & Budiani, M. S. (2024). Hubungan antara Self Efficacy dengan Readiness to Change Pada Karyawan PT. X. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(2), 1333-1345.
- Asikin, M. Z., & Fadilah, M. O. (2024). Masa Depan Kewirausahaan dan Inovasi: Tantangan dan Dinamika dalam Era Digital. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(1), 303-310.
- Azwar s. (2012). penyusunan skala psikologi edisi 2. yogyakarta pustaka pelajar
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control* (Vol. 604). Freeman.
- Bandura, A., & Wessels, S. (1997). *Self-efficacy* (pp. 4-6). Cambridge: Cambridge University Press.
- Bauer, T. N. (2010). Onboarding New Employees: Maximizing success. *SHRM Foundation's Effective practice guidelines series*.
- Brecheisen, J., Khoury, G., Nink, M., & Semykoz, M. (2018). The Real Future of Work: The Agility Issue. *In Gallup* (Issue 02).

- De Meuse, K. P. (2017). Learning agility: Its evolution as a psychological construct and its empirical relationship to leader success. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 69(4), 267-295.
- DeRue, D. S., Ashford, S. J., & Myers, C. G. (2012). Learning agility: In search of conceptual clarity and theoretical grounding. *Industrial and Organizational Psychology*, 5(3), 258-279.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. New York: Random House.
- Jayanti, H. D. (2022). Hubungan efikasi diri dan job crafting dengan work engagement pada karyawan. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1(6), 1333-1340.
- Jayanti, W., Gustari, I., & Wicaksana, S. A. (2024). Pengaruh Digital Culture Dan Perceived Organizational Support Melalui Organizational Commitment Terhadap Workforce Agility Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kemendagri. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 4(4), 479-498.
- Khildani, A. C., Suhermin, S., & Lestariningsih, M. (2021). Pengaruh Efikasi Diri dan Lokus Kendali terhadap Kinerja Karyawan Melalui Learning Agility. *Jurnal Manajemen dan Keuangan (JMK)*, 10(2), 208-228.
- Kusumah, D. H., Karyono, K., & Gunawan, A. (2023). Menggali Peran Efikasi Diri Dan Lokus Kendali Dalam Mendorong Learning Agility Dan Kinerja Karyawan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(6), 9965-9973.
- Kreitner R., & Kinicki E. (2003). *Organizational Behavior*, Buku 1 Edisi kelima. Alih bahasa: Lala Septiani Sembiring. Jakarta: Salemba.
- Kyrousi, A. G., Tzoumaka, E., & Leivadi, S. (2022). Business employability for late millennials: exploring the perceptions of generation Z students and generation X faculty. *Management Research Review*, 45(5), 664-683.
- Lombardo, M. M., & Eichinger, R. W. (2000). High potentials as high learners. *Human Resource Management*, 39(4), 321-329.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of management*, 33(3), 321-349.
- Marmer, M., Herrmann, B. L., Dogrultan, E., & Berman, R. (2011). Startup Genome Report: A new framework for understanding why startups succeed. *Startup Genome*.
- Meria, L., & Tamzil, F. (2021). Pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan untuk berubah dan kinerja karyawan. In *Forum ilmiah* (Vol. 18, No. 2, pp. 279-290).
- Mitchinson, A., & Morris, R. (2014). Learning about learning agility (White paper). *Greensboro, NC: Center for Creative Leadership (CCL)*.

- Muslimah, R. S. (2022). Pelatihan Emotional Intelligence Untuk Meningkatkan Learning Agility Pada Karyawan IBM. *Prosiding Konferensi Nasional Pengabdian Kepada Masyarakat dan Corporate Social Responsibility (PKM-CSR)*, 5, 1-10.
- Novrianto, R., Maretih, A. K. G & Wahyudi, H. (2019). Validitas Konstruk Instrumen General Self Efficacy Scale Versi Indonesia. *Jurnal Psikologi*. 15. 1-9. 10.24014/jp.v15i1.6943.
- Pajares, F., & Urdan, T. (2006). Self-Efficacy Beliefs of Adolescence. *Greenwich: Information Age Publishing*.
- Phalevi, S. A., & Handoyo, S. (2023). Pengaruh Employer Branding Dan Reputasi Perusahaan Terhadap Organizational Attractiveness Di Perusahaan Startup Pada Generasi Z. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(7), 2119-2132.
- Puling, H., Manilang, E., & Lawalata, M. (2024). Logika dan Berpikir Kritis: Hubungan dan Dampak Dalam Pengambilan Keputusan. *Sinar Kasih: Jurnal Pendidikan Agama Dan Filsafat*, 2(2), 164-173.
- Rachmawati, T. N., & Wiyono, G. (2025). Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Pada BLPT Yogyakarta. *RELASI: JURNAL EKONOMI*, 21(1), 124-146.
- Rahmayani, N., Anita, E., & Prasaja, A. S. (2023). Analisis Efikasi Diri Dan Pengembangan Usaha Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Jambi. *Moneter: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 2(1), 122-136.
- Ramadhan, R. D., & Izzati, U. A. (2023). Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Perilaku Inovatif Pada Guru Di Yayasan " X". *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(2), 344-363.
- Ries, E. (2011). *The Lean Startup: How Today's Entrepreneurs Use Continuous Innovation to Create Radically Successful Businesses*
- Safira, R. R. (2024). Analisis Strategi Komunikasi Internal Pada Perusahaan Startup Halo Jasa dalam Membentuk Budaya Organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)*, 3(3), 211-220.
- Salim, F., & Fakhurrozi, M. M. (2020). Efikasi diri akademik dan resiliensi pada mahasiswa. *Jurnal Psikologi*, 16(2), 175-187.
- Schwarzer, R. (1995). Generalized self-efficacy scale. *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs/Nfer-Nelson*.
- Shaliha, S. N. M., & Budiani, M. S. (2024). Hubungan Efikasi Diri dengan Change Supportive Behavior pada Pegawai Negeri Sipil. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(1), 668-679.
- Sherehiy, B., & Karwowski, W. (2014). The relationship between work organization and workforce agility in small manufacturing enterprises. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 44(3), 466-473.
- Syarqi H, Widiana H. (2024). Peran Self-Efficacy dan Work Motivation terhadap Learning Agility CPNS Provinsi NTB. *Journal of Psychological Science and Profession*, 8(2), 155-167.

Wardhani, N. S., Sulastiana, M., & Ashriyana, R. (2022). Adaptasi Alat Ukur *Learning Agility* Pada Karyawan Untuk Meningkatkan *Organizational Agility*: Versi Bahasa Indonesia. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 27(2), 243-264.

Zemke, R., Raines, C., & Filipczak, B. (1999). Generations at work: managing the clash of veterans, boomers, xers, and nexters in your workplace.